

LITIGIO ESTRATÉGICO Y PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES COLECTIVAS: TREINTA AÑOS DE PRAXIS *IURIS* GARANTIZANDO DERECHOS SOCIALES

[*STRATEGIC LITIGATION AND COLLECTIVE COMPLAINTS PROCEDURE: THIRTY YEARS OF PRAXIS IURIS GUARANTEEING SOCIAL RIGHTS*]

Carmen Salcedo Beltrán¹

Fecha de recepción: 4 de septiembre de 2025

Fecha de aceptación: 11 de septiembre de 2025

Sumario: I. EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES COLECTIVAS: CONTEXTO ACTUAL Y EVOLUCIÓN EN EL MARCO DEL LITIGIO ESTRATÉGICO.- II. PRONUNCIAMIENTOS EMBLEMÁTICOS DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES.- 1. El derecho de acceso a la energía.- 2. La discriminación por razón de género.- 3. La protección de los trabajadores en caso de despido sin justa causa.- III. CONSIDERACIONES FINALES: LA NECESARIA ASUNCIÓN DEL VALOR DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA Y SU ÓRGANO DE SUPERVISIÓN.- BIBLIOGRAFÍA CITADA.

Contents: I. THE COLLECTIVE COMPLAINTS PROCEDURE: CURRENT CONTEXT AND EVOLUTION WITHIN THE FRAMEWORK OF STRATEGIC LITIGATION.- II. LANDMARK DECISIONS OF THE EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS.- 1. The right of access to energy.- 2. Gender gap discrimination.- 3. Protection of workers in cases of unfair dismissal.- III. FINAL CONSIDERATIONS: THE NECESSARY

¹ Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Miembro del Comité Europeo de Derechos Sociales (Consejo de Europa). Los puntos de vista y opiniones expresadas en este estudio son de la autora, sin reflejar necesariamente la opinión del Comité Europeo de Derechos Sociales ni prejuzgar la adopción de cualquier pronunciamiento. El presente trabajo se ha elaborado en el marco del Grupo de Investigación “Derechos Humanos y Carta Social Europea” de la *Universitat de València* (Referencia: GIUV2013-148, Dir. Carmen Salcedo Beltrán) y del Proyecto Estatal de I+D+i “La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica” (PID2022-140298NB-I00), dirigido por Francisco Vila Tierno y Miguel Gutiérrez Bengoechea. Ministerio Ciencia, Innovación y Universidades. Correo electrónico: carmen.salcedo@uv.es

RECOGNITION OF THE VALUE OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND ITS MONITORING BODY.- CITED BIBLIOGRAPHY.

Resumen: El presente estudio contextualiza el procedimiento de reclamaciones colectivas, con ocasión de su treinta aniversario. En el mismo se analizan sus principales características, su evolución, su consideración como herramienta esencial de litigio estratégico y su capacidad para garantizar derechos sociales, frente a los obstáculos estructurales derivados de su carácter facultativo y de la denominación de su órgano de supervisión. Para mostrar su significación, se recurre a tres materias cruciales en las que las decisiones sobre el fondo han sido pronunciamientos históricos: el derecho de acceso a la energía, la igualdad de género y la protección frente al despido sin justa causa. En ellas se pone de relieve el compromiso del Comité Europeo de Derechos Sociales en el reconocimiento sustantivo de los derechos sociales como derechos humanos. Asimismo, el impacto pone de manifiesto la tensión entre los compromisos de los Estados y su inacción práctica. El artículo concluye con una defensa de la aplicación directa del tratado y la vinculación a los pronunciamientos del Comité, subrayando la necesidad de consolidar su valor normativo e interpretativo en el ordenamiento jurídico interno y por todos los poderes públicos que conforman el Estado de derecho, el legislativo, el ejecutivo y el judicial.

Abstract: *This study contextualizes the Collective Complaints Procedure on the occasion of its thirtieth anniversary. It analyses its main features, its evolution, its role as an essential tool for strategic litigation, and its capacity to guarantee social rights in the face of structural obstacles derived from its optional nature and the designation of its supervisory body. To illustrate its significance, the article examines three crucial topics in which the decisions on the merits have been landmark rulings: the right of access to energy, gender equality and protection against unfair dismissal. These cases highlight the commitment of the European Committee of Social Rights to the substantive recognition of social rights as human rights. Moreover, the impact of these rulings reveals the tension between the States' formal undertakings and their practical inaction. The article concludes by advocating for the direct applicability of the treaty and the binding nature of the Committee's decisions, stressing the need to consolidate their normative and interpretative value within domestic legal systems and by all public authorities that*

support the institutional architecture of the rule of law, that is to say, legislative, executive and judicial ones.

Palabras clave: Carta Social Europea, Consejo de Europa, Derechos sociales, Garantías, Procedimiento reclamaciones colectivas.

Keywords: *Collective complaints procedure, Council of Europe, Guarantees, European Social Charter, Social rights.*

* * *

I. EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES COLECTIVAS: CONTEXTO ACTUAL Y EVOLUCIÓN EN EL MARCO DEL LITIGIO ESTRATÉGICO

El 9 de noviembre de 2025 se cumplen treinta años de la apertura a firma del Protocolo adicional a la Carta Social Europea (CSE/CSer), que instituyó el procedimiento de reclamaciones colectivas (PRC)¹. El objetivo de su adopción no fue otro, como la norma y el Informe explicativo indican², que el de mejorar la aplicación efectiva de los derechos sociales garantizados por la Carta además de reforzar la participación de los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales. Su referente fue el ya existente en la OIT³. Entró en vigor, el 1 de julio de 1998, tras la quinta ratificación, como así prescribe el art. 14 de su norma principal reguladora.

Se estaba ante la segunda vía de supervisión a los Estados del cumplimiento del tratado por el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), adicional al originario sistema de informes gubernamentales instituido por la Carta de 1961. Tras la reforma del año 2022, este se clasifica en informes estatutarios y *ad hoc*. Brevemente señalaré por su operatividad enlazada al procedimiento de reclamaciones colectivas, que, en los primeros, las disposiciones han pasado a ordenarse en dos grupos: uno está compuesto de 50 entre artículos y apartados (específicamente los arts. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 28, 29) y el segundo grupo, de 48 (los artículos 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 23, 26, 27, 30 y 31). Las Conclusiones de 2025, en las que trabaja actualmente el CEDS, se pronunciarán sobre el primer grupo. Las preguntas que se han realizado a los Estados, con la excepción de los países a los que se aplica el procedimiento de reclamaciones colectivas, no pueden superar el número de 12. Su contenido se ha acordado teniendo en cuenta las conclusiones de no

¹ Está precedido por el Protocolo adicional de 5 de mayo de 1988 y el de enmienda de 21 de octubre de 1991.

² Disponible en <https://rm.coe.int/16800cb627>. Junto a esos dos textos se ha de atender también al Reglamento de funcionamiento del Comité Europeo de derechos sociales (RCEDS, última versión actualizada a 11 de septiembre de 2024), disponible en <https://rm.coe.int/rules-rev-343-en/1680b2726c>

³ Regulado en los arts. 24 y 25 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y el Reglamento, última versión marzo 2024 <https://www.ilo.org/es/resource/otro/reglamento-relativo-al-procedimiento-para-la-discusion-de-reclamaciones>

conformidad precedentes, con especial atención en los arts. 5 y 6 de la CSE/CSEr⁴.

En cuanto a los nuevos informes *ad hoc*, aplicables a todos los Estados, el CEDS publicó el 19 de marzo de 2025 su primera revisión analítica sobre los derechos sociales y la crisis del coste de la vida⁵. En el mismo, elaboró una observación interpretativa, una aproximación general atendiendo de las respuestas de los Estados a la crisis y una revisión ordenada por materias. Les ha indicado estas recomendaciones:

a) Los Estados Parte deben diseñar e implementar medidas específicas para los grupos más afectados por la crisis, teniendo en cuenta sus necesidades particulares.

b) La protección social es un elemento fundamental de la Carta. El aumento de la inflación ha reducido considerablemente el valor de las prestaciones y ayudas de la seguridad social, dejando a los beneficiarios sin capacidad para costear lo esencial. Los Estados deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar que estas prestaciones sigan siendo adecuadas, ajustándolas para mantener su valor frente a la inflación y apoyar a los grupos vulnerables.

c) El valor real del salario mínimo ha disminuido en numerosos países debido a la alta inflación. El Comité deja claro que los Estados deben garantizar una remuneración adecuada conforme al artículo 4 de la Carta, asegurando que los trabajadores y sus familias disfruten de un nivel de vida digno. Esto incluye garantizar que los salarios mínimos se fijen en no menos del 60 % del salario medio neto nacional.

⁴ Específicamente se localizan en el documento elaborado el 6 de junio de 2024 <https://rm.coe.int/appendix-questions-for-the-next-statutory-report-group-1-2024/1680b0e515>.

Sobre su desarrollo véase SALCEDO BELTRÁN, C., “La protección de los derechos de las personas trabajadoras por el Comité Europeo de Derechos Sociales”, en AA.VV. (Dir. MARTÍNEZ MIRANDA, M.), *Las libertades en las relaciones de trabajo, XXXIV Jornadas Catalanas de Derecho Social*, 2025. Generalitat de Catalunya, Centre D’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Barcelona, 2025, pp. 87-100, <https://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=469>

⁵ Texto completo del documento y de la observación interpretativa en <https://rm.coe.int/prems-068925-gbr-2005-cost-of-living-crisis-web-final-layout/1680b678f0>

d) El aumento del coste de la vivienda y el creciente riesgo de quedarse sin hogar son problemas críticos que deben afrontar muchos ciudadanos. El Comité subraya que los derechos establecidos en la Carta exigen que los Estados garanticen que los alquileres sean asequibles y que las prestaciones para la vivienda sean adecuadas en relación con los costos habitacionales. Los gobiernos deberían aumentar las iniciativas para ampliar la oferta de vivienda social y reforzar las protecciones contra los desalojos.

e) El gran aumento de los precios de la energía y los alimentos ha afectado gravemente a los hogares, especialmente a aquellos con bajos ingresos. Los gobiernos deben supervisar los niveles de pobreza energética, proporcionar apoyo específico a los más afectados e implementar políticas a largo plazo que garanticen un acceso estable, constante y seguro a una energía adecuada.

f) Los gobiernos deben llevar a cabo consultas con las personas pertenecientes a los grupos más afectados por la crisis y asegurar su participación en el diseño, implementación y evaluación de las medidas adoptadas en respuesta a la crisis.

Volviendo al objetivo de este apartado, el procedimiento de reclamaciones colectivas, teóricamente, suponía un avance para la consideración de los derechos sociales como derechos humanos en la organización internacional más importante y numerosa a nivel europeo, el Consejo de Europa. Se trata de un reto pendiente de alcanzar. La realidad lo pone de manifiesto sólo con algunos datos: la entrada en la organización no obliga a ratificar este tratado, a diferencia del Convenio Europeo de Derechos Humanos -de los cuarenta y seis que la conforman, Liechtenstein, Mónaco, San Marino y Suiza no han aceptado ninguno de los textos normativos-; siguen vinculados sólo por la versión originaria (1961) Croacia, Dinamarca, Luxemburgo, Polonia, Reino Unido y la República Checa; sólo han aceptado las treinta y una disposiciones Francia, Portugal y España; únicamente se han adherido dieciséis Estados al procedimiento de reclamaciones colectivas.

Los dos mecanismos se complementan, pues entre ambos no se aplican los principios *res judicata* ni *non bis in idem*. Una situación ya examinada o próxima para hacerlo por una de las vías, no determina la imposibilidad de someterlo a la otra (*Commission internationale de juristes (CIJ)* contra Portugal, reclamación colectiva nº 1/1998, decisión sobre la

admisibilidad de 10 de marzo de 1999; y *Forum européen des Roms et des Gens du Voyage (FERV)* contra la República Checa, reclamación colectiva nº 104/2014, decisión sobre la admisibilidad de 30 de junio de 2014⁶). El argumento reside en que el examen no es equivalente, ya que es mucho más específico con las reclamaciones colectivas.

Es cierto que son numerosas las muestras públicas en las que se pone de relieve la relevancia de los derechos sociales. La Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de los Estados miembros del Consejo de Europa, celebrada el 16 y 17 de mayo de 2023 en Reikiavik, o la Conferencia de Alto Nivel sobre la Carta Social Europea, que tuvo lugar el 4 de julio de 2024, en Vilna son ejemplos. En esta última, expresamente se fijan como prioridad la promoción de los derechos sociales en Europa y para ello los Estados reafirmaron en la Declaración final su “pleno compromiso con la protección y la aplicación de los derechos sociales garantizados por el sistema de la Carta Social Europea”⁷. Ahora bien, llegado el momento de acometerla, se evidencia su carácter *político* puesto que ninguna de las peticiones del CEDS fueron atendidas, entre las que se encontraban las apuntadas anteriormente⁸. El 18 y 19 de marzo de 2026 tendrá lugar la próxima Conferencia de Alto Nivel sobre la Carta Social Europea, en Chisinau, Moldavia. En ella se analizarán algunas cuestiones de actualidad, destacando el vínculo entre la justicia social y los derechos sociales, la estabilidad democrática y la seguridad. Representa una oportunidad clave para reafirmar e incrementar el compromiso de los Estados con el sistema

⁶ Es el caso también de la reclamación colectiva nº 225/2023, *Unión Federal de Policía (UFP)* contra España y las Conclusiones XXII-3, de 20 de enero de 2023. Un comentario de estas últimas en SALCEDO BELTRÁN, C., “Conclusiones 2022/XXII-3 del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre los derechos laborales: los incumplimientos progresan (in)adecuadamente (*quousque tandem abutere, catilina, patientia nostra?*)”, *Revista General de Derecho Europeo*, 2023, nº 61, pp. 87-155.

⁷ La primera lleva como título *Unidos alrededor de nuestros valores*. Doc. 1068-rev, accesible en <https://rm.coe.int/ecsr-contribution-to-the-vilnius-high-level-conference-final/1680b08d91>. En cuanto a la segunda está accesible en <https://rm.coe.int/en-vilnius-declaration/1680b0dcf3>. Véase el comentario de BENÍTEZ, R., “The Reykjavik Summit: a new impetus from the Council of Europe in promoting the Social Rights Agenda in Europe”. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2024, volumen 14, nº 2, pp. 1-10. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10541>

⁸ ECSR contribution to the Vilnius High-Level Conference, Doc. 1068-rev, 22 abril 2024, pp. 1-4, <https://rm.coe.int/ecsr-contribution-to-the-vilnius-high-level-conference-final/1680b08d91>. Es por ello que así lo cuestiona GLAS, L. R. en “The tide is turning for the European Social Charter: The Vilnius Declaration and the Warm-up thereto”, *Strasbourg Observers*. July 19, 2024, p. 1-7.

de la CSEr⁹. Teniendo en cuenta que en la precedente fueron escasos¹⁰, esperemos se progrese en esa ocasión.

La adopción del procedimiento de reclamaciones colectivas reveló su carácter innovador por sus particulares características. Con carácter general, son las siguientes:

1º. Tiene carácter facultativo, como ya se ha apuntado al indicar el número de países que lo habían ratificado. Puede ser utilizado en los siguientes: Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Noruega, Países Bajos, Portugal, República Checa y Suecia. No todos se han adherido a él de la misma forma, puesto que hay dos modalidades: la ratificación directamente del PRC o la manifestación de una declaración específica, al suscribir la CSEr, aceptando expresamente el examen de sus obligaciones según este mecanismo (art. D.2 Parte IV)¹¹.

Es un buen momento para aclarar las constantes menciones que enlazan automáticamente este procedimiento con la CSEr. Son incorrectas ya que se puede haber ratificado solamente la CSE de 1961 y ser operativo este procedimiento, como es el caso de Croacia y la República Checa, y a la inversa. Tres países han emitido la declaración específica aludida: Eslovenia, el 7 de mayo de 1999, Bulgaria, el 7 de junio de 2000 y España

⁹ Véase <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/high-level-conference-on-the-european-social-charter1>

¹⁰ Específicamente, Islandia depositó el instrumento de ratificación de la CSEr que entró en vigor el 1 de septiembre de 2024. No ha ratificado el texto completo, pues suscribió los 41 apartados que ya tenía ratificados y añadió sólo seis nuevos artículos. No tiene firmado ni ratificado el protocolo de reclamaciones colectivas; Andorra presentó una Declaración (Nota Verbal) aceptando el art. 22 de la CSEr, que previamente había aprobado el Consell de Ministres el 5 de junio, con efectos también a partir del 1 de septiembre de 2024; Irlanda presentó también una Declaración (Nota verbal) por la que aceptaba los artículos 8.1, 21 a y b, 27.1, c), y el 31 de la CSEr.; la República de Moldavia aceptó los arts. 4.2, 7.6, 10.1 a 5 y 15.3 de la CSEr y, finalmente, Armenia expresó su “firme intención” de aceptar nuevos compromisos en virtud de la Carta o del procedimiento de reclamaciones colectivas.

¹¹ Se trata simplemente de incluir una breve nota, facilitando a los países el Servicio de la Carta Social Europea, con el texto el siguiente: “*Declaration contained in a Note Verbale handed to the Secretary General at the time of deposit of the instrument of ratification, on 7 May 1999 - Or. Engl. In accordance with Part IV, Article D, paragraph 2, of the Charter, the (...) declares that it accepts the supervision of its obligations under this Charter following the procedure provided for in the Additional Protocol to the European Social Charter providing for a system of collective complaints, done at Strasbourg, on 9 November 1995*”.

el 11 de junio de 2021. Nuestro país presenta la particularidad de que es el único que sorprendentemente ha utilizado las dos modalidades, pues también ratificó el PRC el 2 de noviembre de 2022.

2º. Como su denominación indica, la legitimación es de carácter colectivo, es decir, los ciudadanos, de forma individual, no pueden acceder al CEDS. Esto no es incompatible con la posibilidad de incorporar en la petición casos particulares sobre los efectos de la norma o práctica general que se impugna (*Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH)* contra Irlanda, reclamación colectiva nº 42/2007, decisión sobre la admisibilidad de 16 de octubre de 2007 o *Associação Sindical dos Profissionais da Polícia (ASPP/PSP)* contra Portugal, reclamación colectiva nº 179/2019, decisión sobre la admisibilidad de 13 de mayo de 2020¹²) siempre que sirvan para ilustrar un problema general.

Los artículos 1 a 2 del PRC abordan la cuestión de los sujetos legitimados. En principio, están habilitados los siguientes:

a. Las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores a que se refiere el apartado 2 del artículo 27 de la CSE. En la práctica, son tres: la Confederación Europea de Sindicatos (CES), *BusinessEurope* y la Organización Internacional de Empresarios (OIE), extendiéndose su ámbito frente a cualquier Estado que haya suscrito este procedimiento.

b. Otras organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas como entidades consultivas (con estatuto denominado “participativo”) por el Consejo de Europa y que figuren inscritas en la lista especial elaborada a tal fin por el Comité Gubernamental. Las dos formalidades deben ser observadas, siendo más habitual encontrarse con el cumplimiento de la primera y no tanto con ambas.

¹² Así lo precisa en el párrafo 6: “El Comité observa que la información proporcionada por la ASPP/PSP para argumentar sus alegaciones se basa principalmente en una presentación detallada de la situación de ciertos funcionarios de la PSP, quienes son o fueron también responsables sindicales, y que todos ellos son víctimas alegadas de represalias debido a su actividad sindical. El Comité considera que la argumentación de la ASPP/PSP relativa a la situación de los interesados ilustra un problema general alegado de aplicación no satisfactoria de la Carta, derivado de la práctica de un Estado. Como tal, la reclamación colectiva puede considerarse de naturaleza “colectiva” (véase el Informe explicativo del Protocolo, párrafo 31 *in fine*)”.

En estos momentos cincuenta y nueve tienen esta competencia¹³. El trámite que seguir pasa por solicitar la habilitación según el procedimiento aprobado por el Comité de Ministros en la decisión de 22 de junio de 1995, insertado posteriormente en el Punto 20 del Informe explicativo del PRC.

c. Las organizaciones nacionales representativas de empleadores y de trabajadores sometidas a la jurisdicción de la Parte Contratante contra la que se dirige la reclamación colectiva. Dos son los requisitos que deben reunir: por una parte, ser un sindicato o asociación de empresarios con circunscripción nacional y, por otra parte, tener carácter de representativo. El CEDS ha señalado que su noción de representatividad es autónoma y no coincide necesariamente con la que esté definida a nivel estatal (*Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)* contra Francia, reclamación colectiva n.º 9/2000, decisión sobre la admisibilidad de 6 de noviembre de 2000; *Confederazione Unitaria di Base (CUB)* contra Italia, reclamación colectiva n.º 234/2024, decisión sobre la admisibilidad de 2 de diciembre de 2024). Igualmente, que atiende en su delimitación a su relación con el ámbito cubierto por la reclamación colectiva, el objeto del sindicato y las actividades que éste desarrolla (*Syndicat de Défense des Fonctionnaires* contra Francia, reclamación colectiva n.º 73/2011, decisión sobre la admisibilidad de 7 de diciembre de 2011).

Se ha insistido en que su aplicación “no debe conducir a excluir automáticamente a los sindicatos pequeños o de reciente creación, en favor de organizaciones sindicales de mayor tamaño y antigüedad y, por ende, a comprometer la efectividad del derecho de todos los sindicatos a presentar una reclamación colectiva ante el Comité” (*Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS)* contra Noruega, reclamación colectiva n.º 74/2011, decisión sobre la admisibilidad de 23 de mayo de 2012). Un sindicato puede considerarse representativo a los efectos de este mecanismo “siempre que, en la zona geográfica donde esté implantado, desarrolle actividades de defensa de los intereses materiales y morales del personal de un determinado sector, del que agrupe un número suficiente, y lo haga con independencia respecto de las autoridades empleadoras (*Syndicat occitan de l'éducation* contra Francia, reclamación colectiva n.º 23/2003, decisión sobre la admisibilidad de 13 de febrero de 2004).

¹³ *List of international non-governmental organisations (INGOS) entitled to submit collective complaints* 1 de enero de 2025, <https://rm.coe.int/gc-2024-54-bil-list-ingos-01-01-2025/1680b32bb8>

Un reciente ejemplo de inadmisibilidad se localiza en la reclamación colectiva nº236/2024, *Sindicato Italiano Lavoratori (S.I.Lav.)* contra Italia, decisión de 1 de julio de 2025. El CEDS argumentó que el sindicato no aportó información sobre el número de sus miembros, ni siquiera en la zona geográfica en la que está principalmente implantado. Atendiendo a los datos publicados tenía una representatividad del 0.01% a nivel nacional y no había firmado o participado en negociaciones colectivas generales o sectoriales. Aplicadas esas mismas condiciones a otros supuestos han derivado en pronunciamientos coherentes de admisibilidad, como es el reciente relativo a la reclamación colectiva nº 239/2024, *Confederación Sindical ELA* contra España, decisión de 2 de julio de 2025. En esta el CEDS observó que la organización reclamante representaba al 41,03 % de los trabajadores del País Vasco, constituyéndose en el sindicato más representativo a nivel regional, además de al 22,79 % de los de Navarra, lo que lo convierte en uno de los tres sindicatos más representativos de dicha región, descartando la alegación gubernamental que solicitaba un pronunciamiento negativo en virtud de que esa organización de actuación geográfica limitada no podía impugnar una norma nacional.

Junto con los tres supuestos anteriores, es posible que un Estado contratante reconozca el derecho a presentar reclamaciones a cualquier organización nacional no gubernamental representativa. Únicamente lo ha hecho Finlandia, el 21 de agosto de 1998. Puede hacerse indefinida o temporalmente, pero lo que no permite es realizar una selección entre ellas, es decir, debe revestir carácter general. En cualquier caso, la excepcionalidad del caso finlandés no significa que, en la praxis, en los demás países que han suscrito el PRC las ONG nacionales no tengan protagonismo; pues, en efecto, aunque no ostenten la legitimación activa formalmente, son ellas las que a menudo, conociendo mejor el terreno, elaboran la base de la eventual reclamación colectiva, que después es formulada por una de las internacionales habilitadas para hacerlo.

Aunque no es habitual, se insiste en que es un procedimiento abierto también a la parte empresarial. Prueba de ello es la reclamación colectiva nº 198/202 *Norwegian Association of Small & Medium Enterprises (SMB Norge)* contra Noruega. Se alegaba que, respecto asuntos relacionados con el despido que se tramitan ante los tribunales de ese país, son las propias partes las que designan y deciden quiénes serán los jueces no profesionales que intervendrán en el asunto considerando que este funcionamiento debilita la independencia e imparcialidad del tribunal. El 13

de septiembre de 2023 se adoptó el pronunciamiento estimando que no había violación dado que el hecho de que esos jueces sean designados con base en las propuestas de las cuatro organizaciones patronales y las cuatro organizaciones sindicales más importantes no impide a otras organizaciones proponerlos. Además, la legislación prevé que esos jueces son independientes e imparciales, que no representan los intereses de ninguna de las partes en el procedimiento y que, por lo tanto, no están vinculados por ellos. Además, existen normas relativas a la recusación de los jueces.

3º. No se precisa agotar previamente los procedimientos jurisdiccionales domésticos, rasgo indisponible para los Estados. A estas alturas, algunos siguen alegando, en la fase de admisibilidad, este punto. El Comité les reproduce a todos la misma respuesta: “el procedimiento de reclamaciones colectivas no exige el agotamiento de las vías de recurso internas, incluso cuando estas existen” (*Syndicat des Agrégés de l'Enseignement Supérieur (SAGES)* contra Francia, reclamación colectiva n.º 26/2004, decisión sobre la admisibilidad de 7 de diciembre de 2004).

4º. Se puede presentar contra una norma o un desfase entre esta y su materialización. En ambos supuestos no se requiere que vayan acompañados de la demostración de los efectos nocivos, pues tiene carácter preventivo. Una muestra del primer caso es la reclamación colectiva n.º 192/2020, *Confederazione Generale Sindacale, Federazione GILDA-UNAMS et Sindacato Nazionale Insegnanti Di Religione Cattolica* contra Italia, en la que las reclamantes alegaban, entre otros aspectos, que la específica modalidad de contratación de los profesores de religión establecida por la normativa interna vulneraba la CSEr, derivándose de la misma una materialización discriminatoria para ese colectivo¹⁴.

¹⁴ Esta reclamación colectiva abordaba un asunto que ha sido examinado también por las jurisdicciones nacionales de diversos países, así como por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El Comité consideró en la decisión sobre el fondo adoptada el 17 de octubre de 2024, que no había violación en ninguno de los puntos alegados. En la misma hay dos votos particulares discrepantes. Un comentario a la misma en ROJO TORRECILLA, E., “El Comité Europeo de Derechos Sociales acepta la diferencia de trato (en Italia) sobre la estabilidad laboral del profesorado de religión católica y el de otras asignaturas (con dos votos particulares discrepantes). Notas a la Decisión de 10 de febrero (publicada el 28 de mayo de 2025)”, Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*. 24 de junio de 2025, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/06/el-comite-europeo-de-derechos-sociales.html>

5°. La instrucción de una reclamación colectiva se desarrolla observando los principios de contradicción, transparencia y participación. Conforme avanza, los documentos son accesibles en el sitio web oficial, mayormente en los dos idiomas oficiales y, en ocasiones, en el del país del sindicato que presenta la reclamación colectiva, en el apartado *List of complaints/Liste de réclamations*, clasificado entre las *Pending complaints/Réclamations en cours* y las *Processed complaints/Réclamations traitées*¹⁵.

En esa fase pueden intervenir terceros, directa o indirectamente relacionados con el asunto, mediante la presentación de observaciones. La especificación de ese término “terceros” se particulariza en los dieciséis Estados en los que se aplica este procedimiento de supervisión, las organizaciones internacionales de trabajadores y de empresarios o las ONG internacionales o, finalmente, atendiendo a las sugerencias del ponente, el/la Presidente/a del CEDS puede considerar abrir esta participación a cualquier organización, institución o persona.

Principalmente se realiza de forma escrita. Excepcionalmente, se puede organizar una audiencia que, además de permitir una exposición pública de la reclamación colectiva, desarrolla un diálogo con las partes (art. 33 RCEDS). Puede ser acordada de oficio o a instancia de parte, teniendo el CEDS, en este último supuesto, la decisión de otorgarla o no.

6°. Desde el año 2011, existe la posibilidad de solicitar medidas inmediatas (art. 36 del RCEDS). Su finalidad es la de evitar daños o perjuicios irreparables, remarcando su carácter excepcional. Por lo que se refiere a su régimen jurídico, se acuerdan de oficio o a instancia de parte. En este último supuesto, la petición ha de ser motivada, debiendo concretar las razones, consecuencias a evitar y actuaciones concretas que se requiere para soslayarlas. Las últimas que se han concedido han sido en el marco de la reclamación colectiva nº 244/2025, *Centre européen pour les droits des Roms (CEDR)* contra Italia, decisión sobre la admisibilidad y sobre las medidas inmediatas de 2 de julio de 2025. El Comité consideró que las personas afectadas, familias romaníes asentadas en Giugliano, se encontraban expuestas a la situación apuntada, debido a sus condiciones de vida presentes, con un peligro para su salud y seguridad. Se ha instado al Gobierno, sin prejuzgar sobre el fondo, a que les proporcione alojamientos

¹⁵ <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/collective-complaints-procedure> y <https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/collective-complaints-procedure>.

temporales seguros y de nivel adecuado, conforme a las condiciones determinadas en su jurisprudencia relativa al art. 31.1 de la CSEr, en virtud de la cual los Estados deben garantizar a todas las personas el derecho a la vivienda y fomentar el acceso a un hogar “adecuado”. Este término ha sido precisado en el sentido de que “es aquel que resulta saludable, es decir, que garantiza el acceso a todos los elementos esenciales para vivir (agua, calefacción, tratamiento de residuos, instalaciones sanitarias, electricidad, etc.), que presenta estructuras sanas, no hacinado y con una garantía de permanencia en el lugar” (*Amnesty International* contra Italia, reclamación colectiva n.º 178/2019, decisión sobre el fondo de 28 de octubre de 2023).

En cuanto al momento, se trata de un punto que ha sido perfeccionado con posterioridad. En un principio se dispuso que el CEDS las podía examinar junto con la decisión sobre la admisibilidad o posteriormente, incluso después de la decisión sobre el fondo. Debido a que, entre la presentación de la reclamación colectiva y la decisión sobre la admisibilidad, pueden transcurrir varios meses, para acentuar su naturaleza jurídica, se modificó el reglamento el 10 de septiembre de 2019 para permitir estudiarlas y decidir en cualquier ocasión, incluyendo el margen temporal aludido.

Si bien este régimen jurídico no ha variado en líneas generales desde su aprobación, se ha de señalar que el 7 de octubre de 2021, el Comité de Ministros creó un grupo de trabajo denominado GT-CHARTe al que encargó la elaboración de un informe para que estudiara la forma de mejorar la CSE/CSEr en tres ámbitos: la eficacia y el impacto del procedimiento de informes, para reducir la carga de trabajo de los Estados; el seguimiento por parte del Comité Gubernamental y del Comité de Ministros de las conclusiones que elabore el CEDS; y abordar, respecto del procedimiento de reclamaciones colectivas, cuestiones relativas a la instrucción, incluyendo el seguimiento de las decisiones sobre el fondo por el CEDS y el Comité de Ministros, habida cuenta de las competencias que el primero ostenta.

El documento fue presentado el 1 de abril de 2021 con el título *Borrador de una posible reforma del sistema de informes de la Carta Social Europea* (GT-CHARTe(2022)11¹⁶). Este se debatió en la sesión celebrada

¹⁶ *Esquisse d'une réforme possible de la procédure de rapports de la Charte sociale européenne/Outline of a possible reform of the reporting procedure under the European Social Charter*, accesible en https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a60aa5

en Turín los días 19 y 20 de mayo de 2022. Se suscribieron todas las propuestas aunque integró algunas modificaciones y peticiones de las delegaciones estatales (CM(2022)67-final¹⁷).

Entrando en el análisis de la que está relacionada con el procedimiento de reclamaciones colectivas, se ha de complementar con el *Informe consolidado* y las *Propuestas operativas* adicionales, de 27 de septiembre de 2022 (CM(2022)114-final¹⁸). Expresamente se indica la necesidad de revisar algunos aspectos. En particular los siguientes cuatro puntos:

a) Se «invita» al CEDS a que aplique «estrictamente» las condiciones de admisibilidad de las reclamaciones colectivas, «proporcione información» general sobre los criterios que aplica en ese sentido, así como que publique y actualice esa información periódicamente.

Su lectura presenta ostensiblemente la crítica -falta de rigor- que el CEDS lleva recibiendo desde hace tiempo por el elevado porcentaje de admisibilidad de las reclamaciones. Es un argumento más, de tantos, que los Estados utilizan para justificar la no aceptación del procedimiento o ratificación del protocolo¹⁹. Es cierto que ese porcentaje es alto, si atendemos a las cifras que informan que, hasta el momento, de 246 reclamaciones presentadas, 21 se han inadmitido. Más aún si lo comparamos con el del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)²⁰. Así se constata en las alegaciones que realizaron los representantes de Noruega en la réplica en la que solicita la inadmisibilidad de la reclamación colectiva n° 135/2016, *Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFUDU)*, de 14 de junio de 2017. Le indica al CEDS que la decisión a adoptar debería razonarla recurriendo al Convenio Europeo de Derechos Humanos, especificándole las páginas concretas en las que se

¹⁷ Puede consultarse en https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=0900001680a6864c

¹⁸ Disponible en https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a8412e

¹⁹ Véase *Réponses au questionnaire relatif aux bonnes pratiques sur la mise en œuvre des droits sociaux au niveau national* <https://rm.coe.int/reponses-au-questionnaire-relatif-aux-bonnes-pratiques-sur-la-mise-en-/16807762ac>.

²⁰ En 2024, 25.990 demandas se declararon inadmisibles. Analyse statistique 2024 Cour Européenne de Droits de l'homme. Conseil de l'Europe. Janvier 2025, p. 3, <https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/stats-analysis-2024-fra>

señalan los criterios que observa el TEDH, así como la Guía práctica sobre admisibilidad que este tiene elaborada²¹.

La acusación es infundada. En sus comienzos, las numerosas decisiones sobre la admisibilidad pretendían evidenciar la accesibilidad y disponibilidad del procedimiento²². Con posterioridad, el legítimo propósito es el de compensar la limitación de la exclusión directa de los ciudadanos o simplemente deslindar claramente las cuestiones que son estrictamente de esa etapa de las que deben ser abordadas en el contenido, es decir, eludir un doble examen²³, que es lo que intentan los Estados a través de sus comentarios, convertir la etapa en un estudio del fondo de asunto²⁴.

Igualmente, se ha sugerido que el incremento del trabajo debería llevar a que el CEDS fuera más restrictivo²⁵. Considero que jurídicamente pretender que se cambie de criterio con base en ese argumento o con la finalidad de obtener más ratificaciones precisamente demostrarían la ausencia de una actuación independiente, es decir, razones externas y ajenas al procedimiento, propuestas por los Estados, pasarían a ser determinantes en su inicio. De hacerlo, la admisibilidad sería una moneda de cambio.

b) Se «invita» al CEDS a velar por el pleno respeto del carácter contradictorio del procedimiento, y a «ofrecer siempre» al Estado demandado la posibilidad de presentar observaciones o responder a las formuladas por la organización reclamante o por terceros. Esta sugerencia no deja de sorprender desde el momento en que el procedimiento observa esa condición, como se puede constatar.

²¹ Accesible en https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Admissibility_guide_FRA.

²² WUJCZYK, M., «The role of the collective complaints procedure of the European Committee of Social Rights», en AA.VV. STANGOS, P. y DELIYANNI-DIMITRAKOU, C. (Eds.), *Parcours en Europe sociale, à bord du Comité européen des droits sociaux*, Sakkoulas publications, Athens, p.186

²³ BELORGEY, J.M., «La Carta Social Europea y el Comité Europeo de Derechos Sociales: el mecanismo de reclamaciones colectivas», en AA.VV. TEROL BECERRA, M. y JIMENA QUESADA, L. (Dirs.), *Tratado sobre protección de derechos sociales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, p. 233.

²⁴ Véase BRILLAT, R., en «Le Règlement du Comité européen des Droits sociaux», en AA.VV. STANGOS, P. y DELIYANNI-DIMITRAKOU, C. (Eds.), *Parcours en Europe sociale, à bord du Comité européen des droits sociaux*, Athens, Sakkoulas publications, 2017, pp. 56 y 57

²⁵ WUJCZYK, M., «The role of the collective complaints procedure of the European Committee of Social Rights in the protection of social rights...», op. cit., p. 186.

c) Le indica que es conveniente proporcionar a los Estados interesados información sobre el calendario aproximado del examen de las reclamaciones colectivas por parte del CEDS, entendiendo que la duración del proceso de deliberación no siempre puede establecerse con antelación. Sobre esta recomendación, los problemas de calendario, o para ser precisos, de retraso en la resolución de reclamaciones, están ocasionados por el incremento de trabajo y la necesidad de más recursos humanos y materiales. En el pasado, se celebraban más sesiones. En la actualidad son siete al año. Es obvio que el tiempo para examinar y pronunciarse es mayor. A esto se ha de añadir que, en virtud el principio de contradicción, ese calendario aproximado, de elaborarse, debe estar a disposición de las partes reclamantes igualmente. No hacerlo conllevaría que el Estado tiene acceso privilegiado a información.

d) Finalmente, teniendo en cuenta el artículo 9 del PRC, en los casos en que el Comité de Ministros haya dirigido recomendaciones a los Estados parte, después de que el CEDS haya constatado que hay una violación, se les invita a presentar un único informe sobre el seguimiento realizado, dos años después de la recomendación del Comité de Ministros.

La singularidad de este procedimiento lo sitúa como un mecanismo único. Paralelamente, es uno de los más expeditivos para la defensa de los derechos sociales en el escenario internacional del litigio estratégico²⁶, en el que las ONG ponen de manifiesto un conocimiento del panorama a todos los niveles²⁷. El Comité del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos o la Corte Africana de Derechos

²⁶ Se puede definir como “(la intención de) emprender acciones legales a través de un mecanismo judicial con el fin de garantizar un resultado, ya sea por una parte afectada o en nombre de una parte afectada. La acción legal se utiliza como medio para alcanzar objetivos, que consisten en crear un cambio (por ejemplo, legal, político, social) más allá del caso individual o del interés individual. Para efectuar este cambio, los litigantes en el proceso toman ciertas decisiones tácticas (estratégicas) basadas en las circunstancias”, VAN DER PAS, K., “Conceptualising strategic litigation”, *Oñati Socio-Legal Series*, 2021, volume 11, issue 6(S), S126-S127. PAPADOPOULOS, N., “Strategic litigation before the European Committee of Social Rights: Fit for purpose?”, *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 2022, 40(4), <https://doi.org/10.1177/09240519221131401>, pp. 38 y ss.

²⁷ No sólo ellas como analiza el estudio del uso diferencial del litigio por parte de los movimientos sociales en materia de discriminación en Bélgica en LEJEUNE, A. y RINGELHEIM, J., “The differential use of litigation by NGOs: a case study on antidiscrimination legal mobilization in Belgium”, *Law and Social Inquiry*, 2023, volume 48, issue 4, pp.1365-1398.

Humanos y de los Pueblos tienen filtros más estrictos pues exigen el agotamiento de los recursos internos. En cuanto al tiempo de resolución, es mayor en todos estos supuestos que en el caso del CEDS²⁸.

El contexto actual de este procedimiento muestra interesantes datos, como el relativo al número de reclamaciones presentadas y el de pendientes de resolver:

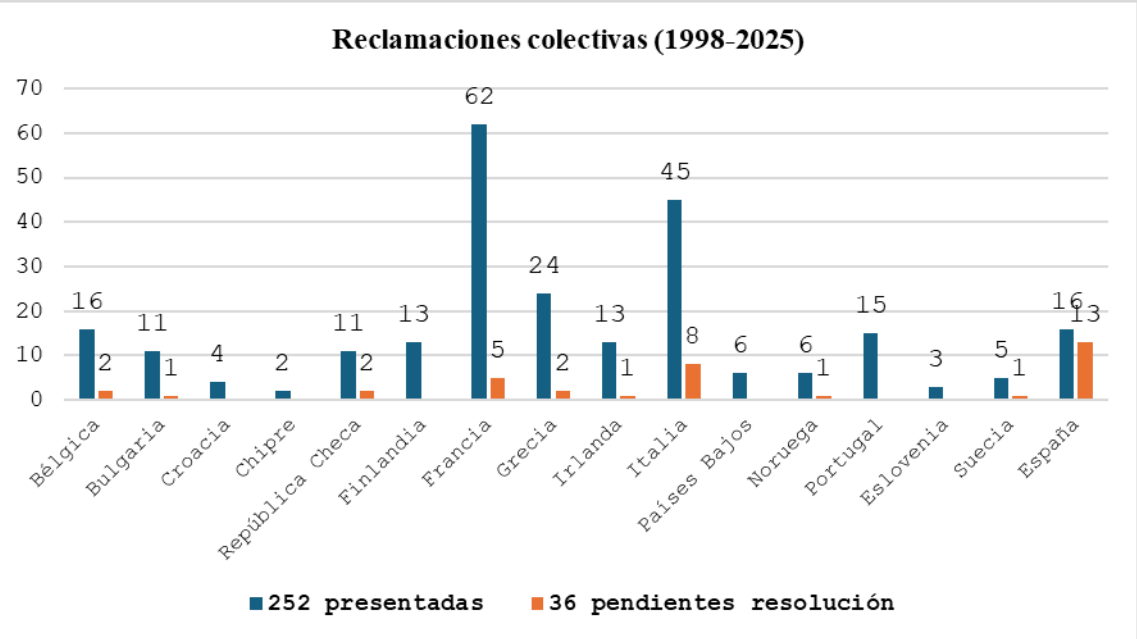


Tabla nº 1. Elaboración propia. Fte. <https://hudoc.esc.coe.int/>

De las que están decididas se ha de tener en cuenta que no están todas publicadas, puesto que, tras la adopción, se ha de observar la condición prescrita en el art. 8.2 del PRC en el que se determina que se conocerá tras la adopción de una resolución o una recomendación por el Comité de Ministros, o a más tardar, a los cuatro meses desde su transmisión a este. Oportunamente se ha cuestionado esta “anomalía”,

²⁸ Una ilustración de esa lentitud procedimental la ofrece la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Caso Varnava y otros* contra Turquía, de 18 de septiembre de 2009 respecto del que las demandas se habían presentado en 1990. Un análisis comparativo detallado en KAHRAMAN, F., “What makes an international institution work for labor activist? Shaping international law through strategic litigation”, *Law and Society Review*, 2023, nº 57, pp. 66-68.

desfasada y carente de fundamento -preservar la confidencialidad-²⁹. El CEDS lleva años solicitando que se elimine.

Finalmente, a lo largo de estos años las violaciones que el CEDS ha determinado han sido sobre estos preceptos:



²⁹ Así la ha calificado JIMENA QUESADA, que explica se inspira en el art. 31.2 de la versión originaria del CEDH cuando aún existía la ya desaparecida Comisión Europea de Derechos Humanos). Como sugiere, lo razonable sería “dar publicidad al fallo o conclusión alcanzada el mismo día de su adopción o, alternatively, utilizar *mutatis mutandis* la praxis del TEDH de anunciar una fecha para hacer público el pronunciamiento (no solamente para las partes procesales, sino para el público en general)unas semanas después de la adopción (tras el período pertinente para establecer el texto definitivo de la decisión de fondo y las versiones oficiales en francés e inglés)”. En “La primera decisión de fondo contra España del Comité Europeo de Derechos Sociales: evidentemente vinculante”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2024, volumen 14, nº 1, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10364>, p. 2.

Tabla nº 2. Elaboración propia. Fte. <https://hudoc.esc.coe.int/>

Tres disposiciones destacan en cuanto al número de violaciones: los arts. 17 (derecho de los niños y jóvenes a protección social, jurídica y económica), 4 (Derecho a una remuneración equitativa) y E (no discriminación) de la CSE/CSer. Además de las que analizarán en el apartado siguiente, una muestra es la importante decisión sobre el fondo que el CEDS adoptó el 30 de noviembre de 2018. Resolvió la reclamación colectiva nº 173/2018, presentada contra Grecia por *International Commission of Jurists (ICJ)* y *European Council for Refugees and Exiles*. Estas alegaron múltiples violaciones de los derechos garantizados por la CSer por la legislación, la medidas políticas y las prácticas en ese país que privan a los menores migrantes no acompañados (tanto en el territorio continental como en las islas griegas del mar Egeo, a saber, Lesbos, Kos, Samos, Quíos y Leros), y a los menores migrantes acompañados, también en las regiones aludidas de sus derechos a la vivienda, a la salud, a la asistencia social y médica, a la educación y a la protección social, jurídica y económica³⁰.

Por el contrario, los arts. 8 (derecho de las trabajadoras a la protección de la maternidad), 9 (derecho a la orientación profesional), 18 (derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de otras Partes), 21 (derecho a la información y a la consulta), 25 (derecho de los trabajadores a la tutela de sus créditos en caso de insolvencia de su empleador), 28 (derecho de los representantes de los trabajadores a protección en la empresa y facilidades que se les deberán conceder) y 29 (derecho a información y consulta en los procedimientos de despido colectivo) de la CSE/CSer no tienen resuelta ninguna violación. Sí que se han presentado reclamaciones colectivas alegándolos. Es el caso de la nº 182/2019, *Syndicat CFDT général des transports et de l'environnement de l'Aube* contra Francia. En la decisión adoptada el 19 de octubre de 2022, el CEDS concluyó que restringir el ámbito geográfico de la recolocación de un trabajador, en caso de despido colectivo, “al territorio nacional no constituía, en sí mismo, una violación del art. 29 de la Carta, siempre que se hayan respetado plenamente todos los procedimientos exigidos por dicha

³⁰ Un estudio en TERRADEZ SALOM, D., “El derecho a una vivienda digna como condición previa para el disfrute de otros derechos fundamentales. Comentarios a la decisión de fondo de la reclamación nº 173/2018 Comisión internacional de juristas y Consejo europeo de refugiados y exiliados contra Grecia”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2022, volumen 12, nº 1, pp. 530–547. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6445>

disposición, es decir, la consulta e información previas, y se haya puesto en práctica un plan social destinado a facilitar la recolocación o reinserción de los trabajadores afectados”.

También de la reclamación colectiva nº 115/2015, *Fédération européenne du personnel des services publics (EUROFEDOP)* contra Grecia, en la que el CEDS estimó el 13 de septiembre de 2017 que la limitación de salir del país para ejercer una actividad lucrativa en otro país de los médicos militares durante el período de servicio obligatorio.

II. PRONUNCIAMIENTOS EMBLEMÁTICOS DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

1. El derecho de acceso a la energía

El 26 de febrero de 2025 se publicó la decisión de fondo adoptada el 11 de septiembre de 2024, que resolvía la reclamación colectiva nº 206/2022, registrada por *Défense des enfants - International (DEI)*, *Fédération européenne des associations nationales travaillant avec les sans-abri (FEANTSA)*, *Magistrats Européens pour la Démocratie et les Libertés (MEDEL)*, *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* y *Mouvement international ATD Quart Monde* contra España.

El supuesto de hecho que se denunciaba era, y sigue siendo lamentablemente, muy conocido en este país: los cortes de luz que se llevan produciendo desde octubre de 2020 en los sectores 5 y 6 del asentamiento de la Cañada Real Galiana y los severos efectos en los ciudadanos de esas zonas, teniendo en cuenta que viven en ellas 4.500 personas, de las que 1.800 son menores. En el relato circunstanciado se alegaba, con un enfoque normativo y jurisprudencial holístico, la violación de los arts. 11 (derecho a la protección de la salud), 15 (derecho de las personas incapacitadas a la autonomía, integración social y a la participación en la vida de la comunidad), 16 (derecho de las familias a una protección social, jurídica y económica), 17 (derechos de los menores y adolescentes a una protección social, jurídica y económica), 20 (derecho a la igualdad de oportunidades y de tratamiento en materia de empleo y de profesión sin discriminación por razón de sexo), 23 (derecho de las personas de edad avanzada a protección social), 27 (derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato), 30 (derecho a la protección contra la pobreza y la exclusión social), 31 (derecho a una vivienda adecuada) y el

art. E (no discriminación) de la CSEr en combinación con cada uno de los preceptos anteriores³¹.

El examen del Comité abordó de forma inédita la relación entre los derechos humanos y el derecho de acceso a la energía. En su pronunciamiento, comenzó por establecer unos principios generales trascendentales:

a) En primer lugar, que las personas pueden disfrutar de sus derechos a la vivienda, la salud y la educación, según determina la CSEr, si tienen «un acceso estable, constante y seguro a una energía suficiente». Esto es más esencial si se trata de colectivos vulnerables que tienen garantizada mayor protección, como los niños, las familias, las personas mayores y las personas con discapacidad.

b) En segundo lugar, que cuando los Estados optan por suministrar energía a través de empresas privadas, «no pueden delegar o subcontratar sus obligaciones en materia de derechos humanos». La garantía de los derechos de la CSE/CSEr es siempre responsabilidad del Estado.

c) En tercer y último lugar, que cuando las personas tienen un acceso irregular o carecen por completo de acceso a la energía durante un período prolongado, se encuentran en una «situación de pobreza energética», directamente relacionada con el art. 30 de la CSEr que reconoce el derecho a la protección contra la pobreza y la exclusión social³².

Con estas premisas, el CEDS determinó que había violación de las siguientes disposiciones de la CSEr³³:

³¹ El art. E de la CSEr se debe invocar junto con otro/s preceptos puesto que no constituye un derecho autónomo que pueda, por sí solo, fundamentar una reclamación colectiva sino que su función es la de garantizar un disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos del tratado con independencia de las características de los grupos o personas implicadas.

³² Sobre esta disposición afirma JIMENA QUESADA que “constituye en buena medida la consolidación del tránsito desde las virtudes de la caridad hacia la exigibilidad jurídica”. En “El derecho a la protección contra la pobreza y la exclusión social como paradigma del respeto de la dignidad humana. La inserción del ingreso mínimo vital en el marco de la evolución de los estándares internacionales”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2020, volumen 10, número 2, p. 363.

³³ Véase con más detalle CASLA, K. y CID, R., “Acceso estable, constante y seguro a una energía adecuada: el caso de Cañada Real en Madrid”, 15 de mayo de 2025 ACDCT, VOL. XVI (2024), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 287-331

a) Del art. 31 en lo que se refiere a la obligación de adoptar medidas adecuadas para garantizar una *vivienda* de calidad suficiente a las personas afectadas.

b) Del art. 16 en lo que atañe a la obligación de adoptar medidas adecuadas para garantizar una vivienda de calidad suficiente a las *familias* afectadas.

c) Del art. 16 por la ausencia de *participación* de las asociaciones que representan a las familias en las decisiones y los procesos relacionados con los cortes de electricidad.

d) Del art. 11.1 de la obligación de adoptar medidas adecuadas para eliminar, en la medida de lo posible, las causas que están derivando en problemas de *salud* provocados por esos cortes.

e) Del art. 11.3 de la obligación de adoptar medidas adecuadas para proteger a las personas afectadas contra los accidentes domésticos, las enfermedades epidémicas, endémicas y de otro tipo, así como de garantizar la seguridad alimentaria y las normas de higiene.

f) Del art. 17.1 de la obligación de adoptar las medidas adecuadas para garantizar a los *niños y adolescentes* afectados los cuidados y la asistencia que necesitan.

g) Del art. 17.2 de la obligación de adoptar las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la *educación* de los niños y adolescentes afectados.

h) Del art. 30 de la obligación de adoptar medidas adecuadas para proteger a las personas afectadas contra la *pobreza y la exclusión social*.

i) Del art. 23 de la obligación de adoptar medidas adecuadas para proteger a las personas de *edad avanzada* de los efectos de los cortes de electricidad.

<https://www.openglobalrights.org/stable-consistent-and-safe-access-to-adequate-energy-the-case-of-canada-real-in-madrid/?lang=Spanish>.

j) Y, finalmente, del art. 15.3 por el incumplimiento de la obligación de adoptar medidas adecuadas para proteger a las personas con *discapacidad* de las consecuencias de los cortes de electricidad y garantizarles el ejercicio efectivo del derecho a la autonomía, la integración social y la participación en la vida de la comunidad.

2. La discriminación por razón de género

Equivalente relevancia al supuesto anterior tiene las quince reclamaciones que se registraron simultáneamente el 24 de agosto de 2016. Ese número se corresponde con el de países que podían ser demandados por ese mecanismo de supervisión en ese momento. La demandante en todas ellas era la organización internacional no gubernamental *University Women of Europe*.

La significación apuntada se confirmaba tras conocer el fondo del litigio común: la discriminación salarial entre hombres y mujeres, así como la menor representación de estas en los puestos de decisión. Por primera vez, el CEDS iba a analizar la situación de Europa en una materia esencial y determinar si en el siglo XXI existe desigualdad de género.

Las decisiones sobre el fondo se adoptaron los días 5 y 6 de diciembre de 2019 y se hicieron públicas el 29 de junio de 2020. Los resultados fueron de condena a catorce de los quince países demandados. El único que no recibió ninguna reprobación fue Suecia. El examen se realizó respecto de los arts. 4.3 de la CSE/CSEr (derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor) y del art. 1.c y d Protocolo 1988/20.c y d de la CSEr (derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo -condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración, así como desarrollo profesional, incluida la promoción-).

Me centraré en la argumentación jurídica por el impacto posterior que tuvo, como se explicará posteriormente³⁴. En cuanto a las cuestiones

³⁴ Sobre la fase de admisibilidad, la instrucción y las intervenciones de terceros véase SALCEDO BELTRÁN, C., “El Comité Europeo de Derechos Sociales: *legis interpretatio legis vim obtinet* en su máxima esencia y resistencia”, *Revista De Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2024, nº 460, pp. 73–127. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2440>. Sobre la emitida respect a Portugal véase ROUXINOL, M., y RIBEIRO, A. T. “Gender ACDCT, VOL. XVI (2024), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 287-331

relativas a la remuneración adecuada, el CEDS precisó previamente que la CSE/CSEr, desde sus inicios, ha mostrado una enorme preocupación por la misma puesto que está directamente relacionada, cuando es insuficiente, con la pobreza y la exclusión social. Para su análisis se sirvió de unos indicadores objetivos: los datos de la brecha salarial de género no ajustada y, complementariamente, también a la existente con carácter global, que mide el impacto de varios factores, de entre los que menciona, el salario por hora, el número de horas de trabajo remunerado, los niveles de empleo o el trabajo a tiempo parcial.

Por lo que se refiere a la representación de las mujeres en los puestos de decisión, atendió a las estadísticas del *European Institute for Gender Equality*. En todo caso, el CEDS fue consciente de que la información de los análisis no proporcionaba una realidad exacta pero sí informaban suficientemente de la existencia de diferencias generales.

A continuación, expuso la clarificadora estructura acordada para examinar ordenadamente las peticiones de la reclamante. Se materializó en un análisis de dos puntos clave:

1º. El relativo al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor o de valor comparable. Esto lo llevó a efecto, a su vez, desde dos ángulos:

1º.1. Por una parte, las exigencias en relación con el reconocimiento y la aplicación del derecho a igual remuneración por un trabajo de igual valor o comparable (arts. 4.3 y 1.c Protocolo 1988/20.c de la CSE/CSEr). Estas incluyeron, entre otras:

- a) Una legislación explícita.
- b) La existencia de recursos efectivos cuando no se ha garantizado.
- c) La transparencia en la remuneración y los métodos de comparación.
- d) La existencia de órganos de igualdad efectivos y de otras instituciones competentes.

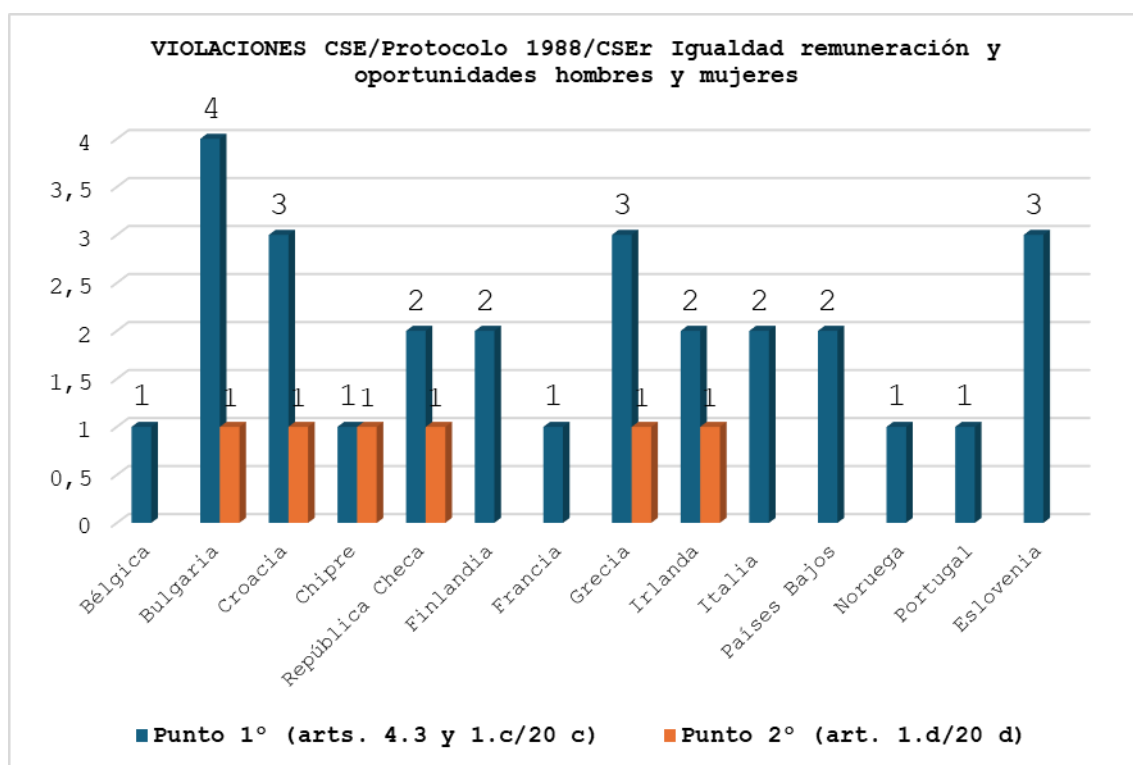
discrimination (particularly) in wage matters: An analysis of the decision on the merits from the European Committee of Social Rights, *University Women of Europe [UWE] v. Portugal*, Complaint no. 136/2016”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2022, volumen 12, nº 1, pp. 548–579. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6442>

1º.2. Por otra parte, las obligaciones de adoptar medidas para promover el derecho (arts. 1.c Protocolo 1988/20.c de la CSEr). Estas comprendieron:

- a) La recopilación de datos estadísticos estandarizados con el fin de medir la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- b) Los instrumentos aplicados para promover la igualdad de oportunidades integrando la dimensión de género.

2º. El referente a las cuestiones sobre la representación de la mujer en puestos de decisión en empresas privadas (arts. 1.d Protocolo 1988/20. d de la CSEr), que les compromete a garantizar y fomentar el derecho a la igualdad de oportunidades y tratamiento en el campo del desarrollo profesional, incluida la promoción.

Siguiendo la disposición apuntada, el número de violaciones de cada punto por los respectivos países fueron las siguientes:



Como se aprecia y se puede concluir, todos cumplían la determinación a nivel legislativo del derecho (punto 1º.1.a)). En cuanto a los

órganos, el CEDS valoró tanto la existencia de un órgano *ad hoc* como la de otros, con competencias más generales, pero que desarrollan un rol importante en materia de igualdad. Tan sólo Bulgaria fue condenada. El motivo fue por la limitación de recursos de los que dispone la Comisión para la protección de la discriminación tras constatar que esta ha solicitado en numerosas ocasiones que 21 dependencias regionales se doten de personal y puedan ser operativas, además de crearlas dónde no existen.

A continuación, cinco países fueron valorados negativamente en el examen sobre los recursos efectivos. Cuatro de ellos coinciden en gran parte de los fundamentos (Bulgaria, Croacia, Grecia y Eslovenia). Estos son la dificultad de acceder a los tribunales o su jurisprudencia, el elevado coste o la información sobre ellos, el cálculo de la indemnización reparadora según un baremo o la inversión de la carga de la prueba. Sorprende que Finlandia esté en este grupo. La censura se origina en que no tienen prevista legalmente la reintegración del trabajador en su puesto en caso de que demande por discriminación.

En los que recaen gran parte de las condenas el motivo reside en la ausencia de transparencia en la determinación de la remuneración, que incluye los parámetros para poder comparar, y los escasos esfuerzos de promoción. En el primero, todos los países, excepto Finlandia, Francia y Portugal, tienen lagunas en los sistemas de clasificación profesional, su ausencia de neutralidad, la poca claridad de la determinación de la remuneración en el sector privado y la imposibilidad o dificultad de examinar según parámetros de comparación objetivos y de calidad o los obstáculos a los trabajadores de acceder a la información.

En cuanto al punto 2º, relativo a la inferior representación en puestos de decisión en empresas privadas, Bulgaria (15,9%), Croacia (15,8%), la República Checa (18,5%), Chipre (10,5%), Grecia (10,2%), Irlanda (22,4%) son los que incurren en incumplimientos. Sorprende, en este sentido, que el CEDS tome como referencia el 40% y que no haya condenado a los países que no lo alcanzan. Es el caso de Bélgica, Finlandia, Italia, Países Bajos, Eslovenia y Portugal que en el momento de examinarlo están entre el 24% y el 36%. El argumento estima que se ha de valorar la evolución respecto de años precedentes. A mi modo de ver los únicos que deberían haber sido absueltos son los que alcanzan el porcentaje de referencia, es decir, Francia (44%) y Noruega (41,2%). Por consiguiente,

Suecia, no debería haber sido eximida de total responsabilidad en la materia por contar con un 37,1%.

La dimensión de las decisiones de fondo se confirma con la respuesta del Comité de Ministros³⁵. Habitados a que su intervención fuera la habitual de dar un simple trámite de seguimiento a las conclusiones y decisiones de fondo, el 17 de marzo de 2021 publicó, por una parte, un significativo documento titulado *Declaración sobre la igualdad de remuneración y la igualdad de oportunidades entre los hombres mujeres en materia de empleo*³⁶. Se estructura en cuatro apartados.

En el primero, manifiesta su firmeza en cuanto a que la igualdad de género es un componente básico para la protección de los derechos humanos, el respeto del Estado de derecho y el funcionamiento de la democracia. Como principio fundamental, recuerda a *todos* los Estados miembros del Consejo de Europa que se han comprometido a respetarla pues está consagrada, no sólo en la CSE/CSEr, sino en el art. 14 del CEDH -reforzado por el Protocolo nº 12-. Su dimensión social determina un emplazamiento más detallado en el primero de esos instrumentos jurídicos.

A continuación, hay que destacar que transcribe textualmente los *Criterios generales* del CEDS. Con ello, adquieren una dimensión general, un valor esencial, más allá de los Estados que han suscrito la CSE/CSEr, imputable a los cuarenta y seis que conforman la organización.

Por lo que se refiere al segundo, complementariamente, dispone unas líneas y herramientas de buen gobierno. En este sentido distingue y pone de relieve el trabajo del CEDS, tanto por la vía de las conclusiones como las decisiones sobre el fondo, valorando positivamente los avances que se han producido gracias a él.

En lo que atañe al tercero, se centra en vincular el disfrute del derecho a la no discriminación y la igualdad de oportunidades con otros

³⁵ Como sostiene KRESAL, «un derecho humano y, por lo tanto, debe ser reconocido como tal, respetado, aplicado y promovido», en “Gender pay gap and under-representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, *ERA Forum*, 2021, nº 22, p. 324. <https://doi.org/10.1007/s12027-021-00664-8>.

³⁶ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a1cb99
Decl(17/03/2021)1 adoptée par le Comité des Ministres le 17 mars 2021, lors de la 1399e réunion des Délégués des Ministres)

derechos civiles, económicos, políticos y sociales. Es un elemento crucial caracterizado por tener un desarrollo plural, en el que la justicia social se ve afectada de existir desigualdades. Afrontarlas contribuye al desarrollo económico y a su capacidad para participar por igual en todos los aspectos de la toma de decisiones de la sociedad.

En el último apartado, la igualdad entre hombres y mujeres se erige en objetivo prioritario y exhorta a los Estados miembros a:

a) Examinar su legislación y práctica nacionales según las normas pertinentes del Consejo de Europa, en las que remarca las disposiciones de la CSE/CSEr y los pronunciamientos del CEDS.

b) Aprobar medidas contundentes o decisivas y considerar una revisión o, en su caso, la adopción de una estrategia global para lograr un progreso constatable en un plazo razonable dirigido a alcanzar los objetivos de la plena igualdad en todos los aspectos del escenario laboral.

Para finalizar, hay otro aspecto muy importante y que supuso un punto de inflexión en la forma de dar seguimiento a las decisiones el CEDS, en virtud de resoluciones o recomendaciones. La diferencia entre ambas consiste en que con la primera se toma nota de la decisión y de las medidas anunciadas por el Gobierno demandado, sin que se inste a este a adoptar medidas concretas, mientras que con la segunda adopta una posición más activa al integrar ese último requerimiento. Desde el año 2001 sólo había emitido una recomendación respecto de la reclamación colectiva nº 6/1999, *Syndicat national des professions du tourisme* contra Francia, siendo todo el resto resoluciones. En estas decisiones, todos los Estados que fueron condenados por violación recibieron recomendaciones.

3. La protección de los trabajadores en caso de despido sin justa causa

Se puede afirmar que 2024 y 2025 han sido dos años en los que la CSEr y los pronunciamientos del CEDS han tenido una relevancia histórica en España en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores en caso de despido improcedente. Venía precedido de un debate jurídico sobre el control de convencionalidad, la efectividad del tratado y el valor de los pronunciamientos del CEDS en virtud de la jurisprudencia ya adoptada que

estaba siendo implementada por las instancias judiciales inferiores en diferentes interpretaciones³⁷.

Limitándome a las más recientes, comenzaré por la que se decidió el 28 de marzo de 2024, *Unión General de Trabajadores* contra España, reclamación colectiva nº 207/2022. El sindicato alegó que la legislación española sobre despido improcedente de los arts. 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y 110 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) era contraria al artículo 24 b) de la CSEr³⁸.

Consideraba que el sistema de cálculo predeterminado, con el tope máximo en la actualidad de 33 días de salario por año de servicio con el máximo de 24 mensualidades no permitía modular la indemnización legalmente tasada en virtud del daño sufrido, no era reparador, adecuado ni disuasorio para el empresario.

³⁷ Véase, entre otros, BELTRÁN DE HEREDIA, I., “Improcedencia e indemnización complementaria a la legal tasada: unas notas sobre la «adecuación» de la compensación”, 24 de febrero de 2023, en el Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2023/02/24/improcedencia-e-indemnizacion-complementaria-a-la-legal-tasada-unas-notas-sobre-la-adecuacion-de-la-compensacion/>; ROJO TORRECILLA, E., “La Saga “tribunales laborales que reconocen indemnización adicional a la legalmente fijada en caso de despido improcedente. Notas a la sentencia del TSJ de Cataluña de 22 de mayo de 2024”, 6 de junio de 2024, en el Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2024/06/la-saga-tribunales-laborales-que.html> ; MOLINA NAVARRETE, C., “Las Decisiones del CEDS “tomadas jurídicamente en serio”: La STSJ PV de 23 de abril de 2024 a la luz de la STC 61/2024, 9 de abril”, *Los Briefs de la AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2024, nº 54, https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/05/54_MOLINANVARRETE_Despido-y-CSE.pdf ; GIL Y GIL, J.L., “La indemnización por despido improcedente a la luz del Convenio núm. 158 de la OIT”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2025, nº 123. ³⁸ Un estudio detallado en, entre otros, JIMENA QUESADA, L., “La decisión de fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales UGT c. España de 20 de marzo de 2024: su obligado cumplimiento normativo y el respaldo explícito al subsidiario control de convencionalidad”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2024, volumen 14, nº 2, pp. 1–12. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10874> y ROJO TORRECILLA, E., “Llegó el final de la primera temporada de la miniserie “La indemnización por despido: el Reino de España ante el Comité Europeo de Derechos Sociales”. No cumplimos el art. 24 b) de la Carta Social Europea revisada (y ahora toca esperar la nueva temporada con las respuestas del gobierno y las sentencias de los tribunales)”, 2 de agosto de 2024, en el Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2024/08/llego-el-final-de-la-primera-temporada.html>

El CEDS resolvió en línea con su jurisprudencia previa, adoptada por los dos mecanismos de control³⁹. Me limitaré a la emitida en el procedimiento de reclamaciones colectivas:

a) La primera decisión, sobre la admisibilidad y el fondo, de 8 de septiembre de 2016, resolvía la reclamación colectiva nº 106/2014, incoada por *Finnish Society of Social Rights* contra Finlandia. La entidad reclamante denunció dos puntos: la fijación de un máximo en la reparación por despido sin causa entre 3 y 24 meses y la imposibilidad de que el juez pudiera determinar, como adecuada, la reintegración del trabajador.

El CEDS resolvió que el régimen jurídico establecido era incompatible con los requisitos del art. 24 de la CSEr. Para su argumentación evocó, en principio, las conclusiones precedentes decididas por la vía del sistema de informes, en las que había determinado que todo trabajador en caso de despido injustificado debía tener una “indemnización adecuada”. Esta expresión se traducía en:

- El reembolso de las pérdidas económicas sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano al que se ha recurrido;
- La opción de reincorporación, y/o
- La compensación de una cuantía suficientemente elevada para disuadir al empleador y compensar el daño sufrido por la víctima.

En virtud de ello, si las indemnizaciones en el supuesto de hecho no eran proporcionales al perjuicio sufrido ni disuasivas, incumplían la CSEr. En el caso de limitarse a baremos máximos para el perjuicio material, la víctima debía tener vías efectivas para exigir la reparación de otros daños.

Con base en esta exégesis, dos violaciones de la disposición se establecieron. La primera por la limitación de la indemnización prevista en la normativa, pues podía dejar situaciones en las que la concedida no reparara la pérdida sufrida. No permitió concluir en otro sentido la existencia de recursos jurídicos alternativos como la responsabilidad civil para ofrecer reparación en tales situaciones, ya que no era una vía oportuna

³⁹ Véase un pormenorizado análisis de todas las conclusiones de no conformidad en SALCEDO BELTRÁN, C. *Indemnizaciones por despido improcedente adecuadas, reparaciones apropiadas y su función disuasoria*, Bomarzo, Albacete, 2024, pp. 129-133.

ni efectiva. La segunda, por no permitir, entre las modalidades apropiadas de reparación, la reintegración.

b) La segunda decisión de fondo se adoptó en el marco de una reclamación colectiva contra Italia, la n° 158/2017, presentada por la *Confederazione Generale Italiana del Lavoro*. El fondo del asunto impugnaba la reforma adoptada por el Decreto legislativo n° 23 de 4 marzo 2015, relativo a las medidas en materia de contratos de trabajo indefinidos de “tutela creciente”. Mediante esta norma, se creó un nuevo contrato, que no se añadía a los existentes, sino que se convertía en una forma de “contratación estándar”⁴⁰, con una drástica limitación de la intervención del juez a efectos del control⁴¹. En el resto de los casos se determinaba el abono de una indemnización según el tamaño de la empresa y la antigüedad del trabajador (art. 3):

1. Si la empresa empleaba a más de 15 trabajadores, el mínimo a abonar era de 4 mensualidades de salario. Por cada año adicional se incrementaba en dos meses, hasta un máximo de 24 mensualidades.

2. Si la empresa empleaba a 15 o menos trabajadores, el mínimo a abonar era de 2 mensualidades. Por cada año adicional se incrementaba en un mes, hasta un máximo de 6 mensualidades.

En el caso de tratarse de despidos con vicios formales o de procedimiento, era de una mensualidad por cada año de servicio, con un mínimo de 2 y un máximo de 12 meses (art. 4).

Con este escenario, la organización reclamante denunció la violación del art. 24 de la CSEr por diversos motivos. Me centraré en el relativo al sistema que sanciona el despido improcedente introducido por el «contrato de tutela progresiva», con el máximo preestablecido. Explicaban que el sistema, basado únicamente en la antigüedad del trabajador despedido, era ajeno al perjuicio real sufrido, privando al juez de toda facultad de modular la sanción con otros factores para hacerla más adecuada. Además, no observaba los principios de adecuación, eficacia y

⁴⁰ MAINARDO, S., “El ordenamiento italiano y la «tutela creciente» frente a los despidos improcedentes”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*. 2015, n° 393, p. 52.

⁴¹ SPEZIALE, V., “La nueva regulación en Italia del contrato indefinido de «tutela creciente»”, *Temas Laborales*, 2015, n° 131, p. 27.

disuasión de la sanción, que debía caracterizar las medidas de protección de los trabajadores en estos despidos.

En el examen que realizó el Comité analizó las modificaciones legislativas, las opciones de indemnización y reparación, las vías extrajudiciales y las judiciales disponibles. Sobre estas últimas puntualizó algunos aspectos en el sentido de que “Si bien el objetivo de descongestionar los órganos jurisdiccionales nacionales mediante el recurso a soluciones extrajudiciales no es en sí contrario a la Carta, (...) ello no debe ir en detrimento de los derechos subjetivos garantizados [por el tratado]”.

Respecto de las segundas consideró que el sistema de cálculo no tiene un verdadero efecto disuasorio sobre el despido ilegal “en la medida en que, por una parte, el importe neto de la indemnización por daños materiales no es significativamente superior al previsto en caso de conciliación y, por otra, hay un claro beneficio al empresario, dado que la indemnización en cuestión no puede superar los importes preestablecidos (limitados a 12, 24 o 36 mensualidades según los casos, 6 para las pequeñas empresas). El resultado puede ser insuficiente en relación con el perjuicio real sufrido”. Por todo ello resolvió que había violación del art. 24 de la CSEr por no permitir una “indemnización adecuada, proporcionada al perjuicio sufrido y susceptible de disuadir del recurso al despido ilegal”.

c) Las cuatro siguientes se pronunciaron respecto de Francia. Me limitaré a las dos primeras, acumuladas, de 23 de marzo de 2022, *Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO)* y *Confédération générale du travail (CGT)* contra Francia, reclamaciones colectivas nº 160/2018 y 171/2018 puesto que las siguientes tienen el mismo fallo y argumentación jurídica⁴². Se impugnaba la modificación del Capítulo II del art. L1235-3 y 5 del Código del Trabajo, que regula la reparación en caso de despido sin causa real y grave. Tras la reforma, el juez sigue manteniendo la potestad de la opción entre readmisión o indemnización que tenía con anterioridad. El cambio se produce en la cuantificación de la última, que se debe sujetar a los baremos, en los que la novedad reside en la

⁴² Las otras son la decisión sobre el fondo de 5 de julio de 2022, *Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse*, reclamación colectiva nº 175/2019 y la decisión sobre el fondo de 19 de octubre de 2022, *Syndicat CFDT général des transports et de l'environnement de l'Aube*, reclamación colectiva nº 181/2019. Sobre ellas véase SALCEDO BELTRÁN, C. *Indemnizaciones por despido improcedentes...* pp. 149 y ss.

determinación de máximos, dependiendo de dos parámetros: el tamaño de la empresa y la antigüedad del trabajador.

En el examen que realizó el Comité recordó que “aunque el art. 24 no haga expresamente referencia a la reincorporación, se refiere a una indemnización o a cualquier otra reparación apropiada”. Considera que en esta última expresión debe incluirse la readmisión como una de las formas de reparación que las *jurisdicciones* internas deben tener a su disposición, es decir, les corresponde a un juez o tribunal decidir en cada caso la solución más oportuna. En este aspecto la normativa francesa es conforme con la CSE.

En lo que atañe a las indemnizaciones en los casos de despido improcedente, el Comité considera que son una medida de reparación admisible. Ahora bien, insistió en su jurisprudencia precedente en el sentido de que hay que analizar su cuantía. Para su valoración recordó la decisión sobre la admisibilidad y sobre el fondo de Finlandia, en la que estimó que un límite máximo de 24 meses era insuficiente reparación. Si se compara con la escala de la legislación francesa, en la que se ha fijado en 20 meses y sólo para los supuestos de 29 años o más de antigüedad, es más que evidente la violación del art. 24 de la CSEr. La misma que la horquilla determinada para los que llevan menos tiempo en la empresa y para las empresas que tienen menos de 11 trabajadores.

Por añadidura, el CEDS analizó la “previsibilidad” resultante del baremo, que puede constituir un incentivo para que el empleador despidiera injustamente a los empleados, que incluso le podría llevar a un análisis de coste-beneficio a la hora despedir. Esos topes, en opinión del Comité, “impiden valorar a los jueces la situación personal del trabajador y circunstancias que pueden ser relevantes en la valoración de la situación de determinados empleados”.

Por todo ello, el CEDS concluyó que los límites máximos fijados por el artículo L.1235-3 del Código del Trabajo no son suficientemente elevados para reparar el perjuicio sufrido por la víctima y ser disuasorios para el empresario. Además, los tribunales disponen de un estrecho margen para decidir sobre el fondo del asunto al examinar las circunstancias individuales de los despidos injustificados. Por ello, el daño real sufrido por el trabajador en cuestión vinculado a las características individuales del caso puede quedar desatendido y, por tanto, no ser reparado. Además, las otras

vías legales de las que se disponen están limitadas a casos muy específicos. Por consiguiente, el derecho a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada en el sentido del artículo 24.b de la Carta no está garantizado y existe violación de la disposición.

Trasladada toda esta jurisprudencia previa, que se integró en la reclamación colectiva nº 207/2022, así como la determinada en las Conclusiones de 2023 específicamente respecto de España⁴³, el CEDS determinó que “los límites máximos fijados por la legislación española no son lo suficientemente elevados como para compensar el perjuicio sufrido por la víctima en todos los casos y actuar como elemento disuasorio para el empresario”. Constató que es perfectamente posible “que el perjuicio real sufrido por el trabajador afectado, vinculado a las características específicas del caso, no pueda ser valorado debidamente, puesto que la posibilidad de obtener una indemnización adicional es muy limitada”. Por consiguiente, el Comité resolvió que, según todos los elementos del asunto sometido a su examen, el derecho a una indemnización adecuada o a cualquier otra reparación apropiada, en el sentido de la disposición, no está suficientemente garantizado y que “hay una violación” del art. 24 b. de la CSEr.

El 27 de junio de 2025 se publicó la segunda decisión de fondo contra España que es objeto de análisis, adoptada por el CEDS el 3 de diciembre de 2024. La presentó la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)* contra España, reclamación colectiva nº 218/2022⁴⁴. El

⁴³ Nuestro país recibió dos conclusiones de no conformidad sobre esta materia en el examen realizado en las Conclusiones de 2023 de los arts. 8.2 (Derecho de las trabajadoras a la protección de la maternidad) y 27.3 de la CSEr (Derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato), que recogen, respecto de sus respectivos ámbitos de aplicación, la protección contra el despido. Véase un análisis en SALCEDO BELTRÁN, C., “Conclusiones 2023 del Comité Europeo de Derechos Sociales: los incumplimientos de la Carta Social Europea por parte de España”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2024, volumen 14, nº 1, pp. 1–6. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10316>

⁴⁴ Véanse los análisis específicos de, entre otros, JIMENA QUESADA, L., “La nueva decisión vinculante del Comité Europeo de Derechos Sociales (CCOO c. España): su insoslayable asunción por el Tribunal Supremo”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, pp. 1–24. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12343> y ROJO TORRECILLA, E., “Se inicia la segunda parte de la saga “La indemnización por despido: el Reino de España ante el Comité Europeo de Derechos Sociales”. Incumplimiento del art. 24 b de la Carta Social Europea revisada. Decisión publicada el 27 de junio de 2025”, 28 de junio de 2025, en el Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las* ACDCT, VOL. XVI (2024), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 287-331

estudio debe comenzar por señalar que el fondo no es idéntico a la anterior puesto que la reclamante solicitó al CEDS que se pronunciara acerca de los siguientes puntos:

a) Declaración de no conformidad con el art. 24.b de la Carta, al no permitir al órgano judicial valorar la readmisión como vía de reparación adecuada ante el *despido improcedente*, al margen de las circunstancias y la conducta de las partes.

b) Declaración de no conformidad por no permitir al órgano judicial valorar la readmisión como vía de reparación adecuada ante el despido injusto, cuando se constate que el despido es en *fraude de ley*.

c) Declaración de no conformidad por no garantizar en el despido improcedente con opción por la indemnización, el reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano judicial que declare que el despido es injusto, incluyendo los costes derivados de la cotización a la Seguridad Social (*salarios de tramitación*).

d) Declaración de no conformidad por la *insuficiente cuantía de la indemnización* para reparar los perjuicios sufridos por el despido sin causa, ante la imposibilidad de reclamar una indemnización adicional vinculada a los daños efectivos (daño emergente y lucro cesante, así como los daños morales), lo que igualmente ha de aplicarse al caso en que la persona es la que insta la extinción del contrato, ante los incumplimientos graves del empresario, por la falta de pago de salarios, o la lesión de los derechos básicos de la persona trabajadora que legitiman la resolución contractual por culpa grave de la empresa.

e) Declaración de no conformidad por la falta de reconocimiento en todos los supuestos de despido injusto, incluyendo al cese de personal funcionario objeto de sucesivos temporales abusivos, de una *indemnización mínima*, accesible y efectiva, que se puede cuantificar sobre la base del salario y la antigüedad de la persona trabajadora, y sin perjuicio de la prueba de daños adicionales, y que incluya un importe que repare y disuada de las prácticas habituales, sugiriendo la reclamante la cifra de seis meses de salario.

nuevas realidades laborales, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/06/se-inicia-la-segunda-parte-de-la-saga.html>

f) Declaración de no conformidad ante la falta de reparación de los perjuicios sufridos por la situación de abuso reiterado y sistemático de la utilización de la *contratación temporal fraudulenta*, lo que afecta de manera especialmente grave al personal de las administraciones y entidades públicas a los que se les reconoce una indemnización inferior a la establecida para el despido improcedente.

En cuanto al punto coincidente con la reclamación colectiva nº 207/2022, el CEDS reprodujo coherentemente el pronunciamiento en el sentido de que los límites máximos fijados por la legislación española no son lo suficientemente elevados como para reparar en todos los casos el daño sufrido por la víctima ni disuasorios para el empresario. El perjuicio real sufrido por el trabajador afectado, vinculado a las características específicas del caso, puede no tenerse debidamente en cuenta, entre otras cosas porque la posibilidad de una indemnización adicional es muy limitada.

En cuanto a las otras cuestiones, todas han recibido el mismo pronunciamiento condenatorio, considerando que:

a) Los tribunales nacionales no pueden decidir si la readmisión es adecuada en un caso concreto porque la ley o bien exige explícitamente la readmisión en caso de que el despido sea nulo, o bien es la empresa o un trabajador que sea representante de los trabajadores, los que pueden optar por ella. No es posible que el tribunal nacional aprecie, con carácter general, que la readmisión es la reparación adecuada después de considerar todas las circunstancias del caso y la conducta de las partes. El Comité considera que los tribunales nacionales deberían poder evaluar, con carácter general, la idoneidad de la reincorporación, en consulta con las partes durante el desarrollo del procedimiento. Por tanto, el CEDS determina que la ausencia de esa prerrogativa no cumple los requisitos del artículo 24.b de la CSEr.

b) Igualmente, el Comité considera que, en caso de despido de trabajadores temporales contratados en fraude de ley, dado que las consecuencias determinadas son idénticas a las del despido improcedente, vulnera el art. 24 b. de la CSEr.

c) Finalmente, el CEDS también considera que la ausencia de pago de salarios de tramitación, en el caso de que se opte por la indemnización, vulnera la CSEr. Se ha de señalar que el examen de este punto se llevó a cabo como parte de la evaluación global realizada sobre los baremos. El

Voto particular concurrente de uno de los miembros aclara este sustancial punto, apuntando que la respuesta al mismo debería haberse realizado en un apartado específico, puesto que el requerimiento del sindicato reclamante así lo era.

III. CONSIDERACIONES FINALES: LA NECESARIA ASUNCIÓN DEL VALOR DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA Y SU ÓRGANO DE SUPERVISIÓN

Los tres ámbitos anteriormente reseñados son sólo una muestra del trabajo que hace el CEDS, que, en suma, no es otro que el de hacer realidad y efectivos los derechos del tratado. Constantemente recuerda que el objeto y fin de la CSE/CSEr, como instrumento de protección de derechos humanos, es el de “proteger derechos que no son teóricos sino efectivos” (*Commission internationale de juristes* contra Portugal, reclamación colectiva n° 1/1998, decisión sobre el fondo de 9 de septiembre de 1999).

Obviamente, junto a las numerosas interpretaciones en sentido negativo de violación, no se puede cerrar este estudio sin al menos mencionar las que han resuelto en sentido inverso. Destacan en este sentido, las que se han emitido en torno a los derechos colectivos, en asuntos cruciales. En este grupo están:

-La decisión de fondo 24 de enero de 2024, *European Trade Union Confederation (ETUC), Netherlands Trade Union Confederation (FNV) y National Federation of Christian Trade Unions (CNV)* contra los Países Bajos, reclamación colectiva n° 201/2021, en la que se alegaba el incumplimiento del tratado en materia de derecho de huelga por las interpretaciones restrictivas de los tribunales superiores e inferiores de ese país, en el que el marco regulador de ese derecho, inexistente a nivel doméstico, está presidido por los arts. 6.4 y G de la CSEr.

-La decisión de fondo de 5 de julio de 2023, *Confédération française démocratique du travail (CFDT)*, reclamación colectiva n° 189/2020, que se presentó contra la reforma de la legislación francesa que introdujo la posibilidad de que el empresario establezca un «convenio colectivo» en las pequeñas y muy pequeñas empresas, sin negociación alguna con las organizaciones sindicales de trabajadores, sustituyéndola por una «negociación directa» con los trabajadores, considerando una vulneración del art. 6.2 de la CSEr.

-La decisión de fondo de 15 de mayo de 2024, *Syndicat des Agrégés de l'Enseignement Supérieur (SAGES)* contra Francia, reclamación colectiva nº 211/2022, en la que el sindicato alegaba que la normativa francesa excluye a determinado personal docente asociado o contractual de la enseñanza superior del derecho de representación en el seno del Consejo Nacional de Enseñanza Superior e Investigación (CNESER), órgano que resuelve, en última instancia, sobre las cuestiones disciplinarias, en violación de, entre otras, los arts. 22 y E de la CSEr.

-La decisión de fondo de 5 de diciembre de 2024, *Fédération SUD Santé Sociaux* contra Francia, reclamación colectiva nº 226/2023, en que se informaba que el Gobierno, al adoptar los decretos n.º 2021-1406, n.º 2021-1407, n.º 2021-1408 y n.º 2021-1409 de 29 de octubre de 2021 relativos a las condiciones de trabajo del personal de la función pública del sector sanitario y social, no había respetado los acuerdos previos que había firmado el 13 de julio de 2020, conocidos como los acuerdos del «Ségur de la santé», en violación del artículo 6.2 de la CSEr.

En todas estas, el pronunciamiento del Comité ha sido de no violación⁴⁵.

Independientemente de la resolución, si hay algo que resulta esencial es la asunción del tratado, como vinculante y directamente aplicable, al igual que los pronunciamientos del Comité. Se ha avanzado, pero tras la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025, rec. 3993/2024, que ha negado cualquier valor de efectividad y de interpretación a este sistema jurídico⁴⁶, se constata que queda mucho por hacer. No es

⁴⁵ Las cuatro tienen emitido un argumentado y extenso voto particular discrepante de uno de los miembros del Comité.

⁴⁶ Sobre las discrepancias y críticas a la misma me remito a los análisis de BELTRÁN DE HEREDIA, I., “STS\Pleno 18/7/25 (+ 2 VP): la indemnización por despido improcedente no puede verse incrementada en la vía judicial”, 22 de julio de 2025, en el *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2025/07/22/stspleno-18-7-25-2-vp-la-indemnizacion-por-despido-improcedente-no-puede-verse-incrementada-en-la-via-judicial/>, JIMENA QUESADA, L., “La sentencia del TS (social) de 16 de julio de 2026 sobre el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada: una inadmisibles rémora (de la “Constitución programática”) y una pretenciosa supremacía (“Constitucional europea”)), *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2025, volumen 15, nº 2, pp. 1-27 <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12452>, y MOLINA NAVARRETE, C., “No, no está escrita la última palabra jurisdiccional sobre la indemnización adecuada por despido arbitrario”, 24 de julio de 2025, CEF Laboral Social, <https://www.laboral->

fácil afrontar las sospechas, ignorancia y apreciaciones desfasadas que siempre han acompañado este marco normativo y que persisten⁴⁷. Se trata de derechos sociales y su consideración como derechos humanos sigue siendo un acuciante reto que todavía se tiene que alcanzar.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

BELORGEY, J.M., “La Carta Social Europea y el Comité Europeo de Derechos Sociales: el mecanismo de reclamaciones colectivas”, en AA.VV. TEROL BECERRA, M. y JIMENA QUESADA, L. (Dirs.), *Tratado sobre protección de derechos sociales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.

BELTRÁN DE HEREDIA, I., “Improcedencia e indemnización complementaria a la legal tasada: unas notas sobre la «adecuación» de la compensación”, 24 de febrero de 2023, en el Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2023/02/24/improcedencia-e-indemnizacion-complementaria-a-la-legal-tasada-unas-notas-sobre-la-adecuacion-de-la-compensacion/>.

BELTRÁN DE HEREDIA, I., “STS\Pleno 18/7/25 (+ 2 VP): la indemnización por despido improcedente no puede verse incrementada en la vía judicial”, 22 de julio de 2025, en el Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2025/07/22/stspleno-18-7-25-2-vp-la-indemnizacion-por-despido-improcedente-no-puede-verse-incrementada-en-la-via-judicial/>.

BENÍTEZ, R., “The Reykjavik Summit: a new impetus from the Council of Europe in promoting the Social Rights Agenda in Europe”. *Lex Social*:

social.com/despido-arbitrario-indemnizacion-adecuada?fbclid=IwY2xjawLvGWRleHRuA2FlbQIxMQBicmlkETF0QXR2anFMTmx5VmFERIRnAR5koKT7SKJBEKSKITj5VNs_5loJ1Z3TleeBWYgaBoEI_nWjOpR4KHAqzSIGSA_aem_Igopk6ZSXRfj_apoR_ybNg

⁴⁷ Remito a los análisis de SALCEDO BELTRÁN, C., y JIMENA QUESADA, L., “El extraño caso de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre el despido improcedente (Dr. Jekyll) y algunas fabulaciones negacionistas que han suscitado (Mr. Hyde)”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2024, nº 51, <https://www.aedtss.com/el-extrano-caso-de-las-decisiones-del-comite-europeo-de-derechos-sociales-sobre-el-despido-improcedente-dr-jekyll-y-algunas-fabulaciones-negacionistas-que-han-suscitado-mr-hyde/> e “Indemnización por despido improcedente y control de convencionalidad: donde la ignorancia es felicidad, es una locura ser sabio”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2025, volumen 15, nº 1, pp. 1–17. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11495>

Revista De Derechos Sociales, 2024, volumen 14, nº 2, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10541>

BRILLAT, R., En “Le Règlement du Comité européen des Droits sociaux”, en AA.VV. STANGOS, P. y DELIYANNI-DIMITRAKOU, C. (Eds.), *Parcours en Europe sociale, à bord du Comité européen des droits sociaux*, Athens, Sakkoulas publications, 2017.

CASLA, K. y CID, R., “Acceso estable, constante y seguro a una energía adecuada: el caso de Cañada Real en Madrid”, 15 de mayo de 2025 <https://www.openglobalrights.org/stable-consistent-and-safe-access-to-adequate-energy-the-case-of-canada-real-in-madrid/?lang=Spanish>.

GIL Y GIL, J.L., “La indemnización por despido improcedente a la luz del Convenio núm. 158 de la OIT”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2025, nº 123.

GLAS, L. R. en “The tide is turning for the European Social Charter: The Vilnius Declaration and the Warm-up thereto”, *Strasbourg Observers*. July 19, 2024.

JIMENA QUESADA, L., “El derecho a la protección contra la pobreza y la exclusión social como paradigma del respeto de la dignidad humana. La inserción del ingreso mínimo vital en el marco de la evolución de los estándares internacionales”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2020, volumen 10, nº 2, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5073>.

JIMENA QUESADA, L., “La primera decisión de fondo contra España del Comité Europeo de Derechos Sociales: evidentemente vinculante”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2024, volumen 14, nº 1, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10364>.

JIMENA QUESADA, L., “La decisión de fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales UGT c. España de 20 de marzo de 2024: su obligado cumplimiento normativo y el respaldo explícito al subsidiario control de convencionalidad”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2024, volumen 14, nº 2, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10874>.

JIMENA QUESADA, L., “La nueva decisión vinculante del Comité Europeo de Derechos Sociales (CCOO c. España): su insoslayable asunción

por el Tribunal Supremo”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, pp. 1–24. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12343>.

JIMENA QUESADA, L., “La sentencia del TS (social) de 16 de julio de 2026 sobre el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada: una inadmisble rémora (de la “Constitución programática”) y una pretenciosa supremacía (“Constitucional europea””, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2025, volumen 15, nº 2, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12452>.

KAHRAMAN, F., “What makes an international institution work for labor activist? Shaping international law through strategic litigation”, *Law and Society Review*, 2023, nº 57.

KRESAL, B., “Gender pay gap and under-representation of women in decision-making positions: UWE decisions of the European Committee of Social Rights”, *ERA Forum*, 2021, nº 22, <https://doi.org/10.1007/s12027-021-00664-8>.

LEJEUNE, A. y RINGELHEIM, J., “The differential use of litigation by NGOs: a case study on antidiscrimination legal mobilization in Belgium”, *Law and Social Inquiry*, 2023, volumen 48, nº 4.

MAINARDO, S., “El ordenamiento italiano y la «tutela creciente» frente a los despidos improcedentes”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 2015, nº 393.

MOLINA NAVARRETE, C., “Las Decisiones del CEDS “tomadas jurídicamente en serio”: La STSJPV de 23 de abril de 2024 a la luz de la STC 61/2024, 9 de abril”, *Los Briefs de la AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2024, nº 54, https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/05/54_MOLINANVARRETE_Despido-y-CSE.pdf.

MOLINA NAVARRETE, C., “No, no está escrita la última palabra jurisdiccional sobre la indemnización adecuada por despido arbitrario”, 24 de julio de 2025, *CEF Laboral Social*, https://www.laboral-social.com/despido-arbitrario-indemnizacion-adecuada?fbclid=IwY2xjawLvGWRleHRuA2FlbQIxMQBicmlkETF0QXR2anFMTmx5VmFERlRnAR5koKT7SKJBEKSKITj5VNs_5loJ1Z3T1eeBW_ygaBoEI_nWjOpR4KHAqzSIGSA_aem_Igopk6ZSXRfj_apoR_ybNg.

ROJO TORRECILLA, E., "La Saga "tribunales laborales que reconocen indemnización adicional a la legalmente fijada en caso de despido improcedente. Notas a la sentencia del TSJ de Cataluña de 22 de mayo de 2024", 6 de junio de 2024, en el Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2024/06/la-saga-tribunales-laborales-que.html>

ROJO TORRECILLA, E., "El Comité Europeo de Derechos Sociales acepta la diferencia de trato (en Italia) sobre la estabilidad laboral del profesorado de religión católica y el de otras asignaturas (con dos votos particulares discrepantes). Notas a la Decisión de 10 de febrero (publicada el 28 de mayo de 2025)", 24 de junio de 2025, en el Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2025/06/el-comite-europeo-de-derechos-sociales.html>.

ROJO TORRECILLA, E., "Llegó el final de la primera temporada de la miniserie "La indemnización por despido: el Reino de España ante el Comité Europeo de Derechos Sociales". No cumplimos el art. 24 b) de la Carta Social Europea revisada (y ahora toca esperar la nueva temporada con las respuestas del gobierno y las sentencias de los tribunales)", 2 de agosto de 2024, en el Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2024/08/llego-el-final-de-la-primera-temporada.html>.

ROJO TORRECILLA, E., "Se inicia la segunda parte de la saga "La indemnización por despido: el Reino de España ante el Comité Europeo de Derechos Sociales". Incumplimiento del art. 24 b de la Carta Social Europea revisada. Decisión publicada el 27 de junio de 2025", 28 de junio de 2025, en el Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2025/06/se-inicia-la-segunda-parte-de-la-saga.html>.

ROUXINOL, M., y RIBEIRO, A. T., "Gender discrimination (particularly) in wage matters: An analysis of the decision on the merits from the European Committee of Social Rights, University Women of Europe

[UWE] v. Portugal, Complaint no. 136/2016”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2022, volumen 12, nº 1, pp. 548–579. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6442>.

SALCEDO BELTRÁN, C., “El Comité Europeo de Derechos Sociales: *legis interpretatio legis vim obtinet* en su máxima esencia y resistencia”, *Revista De Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2024, nº 460. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2440>.

SALCEDO BELTRÁN, C., “Conclusiones 2022/XXII-3 del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre los derechos laborales: los incumplimientos progresan (in)adecuadamente (*quousque tandem abutere, catilina, patientia nostra?*)”, *Revista General de Derecho Europeo*, 2023, nº 61.

SALCEDO BELTRÁN, C., *Indemnizaciones por despido improcedente adecuadas, reparaciones apropiadas y su función disuasoria*, Bomarzo, Albacete, 2024.

SALCEDO BELTRÁN, C., “Conclusiones 2023 del Comité Europeo de Derecho Sociales: los incumplimientos de la Carta Social Europea por parte de España”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2024, volumen 14, nº 1, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10316>.

SALCEDO BELTRÁN, C., “La protección de los derechos de las personas trabajadoras por el Comité Europeo de Derechos Sociales”, en AA.VV. (Dir. MARTÍNEZ MIRANDA, M.), *Las libertades en las relaciones de trabajo, XXXIV Jornadas Catalanas de Derecho Social*, 2025. Generalitat de Catalunya, Centre D’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Barcelona, 2025, <https://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=469>.

SALCEDO BELTRÁN, C., y JIMENA QUESADA, L., “El extraño caso de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre el despido improcedente (Dr. Jekyll) y algunas fabulaciones negacionistas que han suscitado (Mr. Hyde)”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2024, nº 51, <https://www.aedtss.com/el-extrano-caso-de-las-decisiones-del-comite-europeo-de-derechos-sociales-sobre-el-despido-improcedente-dr-jekyll-y-algunas-fabulaciones-negacionistas-que-han-suscitado-mr-hyde/>.

SALCEDO BELTRÁN, C., y JIMENA QUESADA, L., “Indemnización por despido improcedente y control de convencionalidad: *donde la ignorancia es felicidad, es una locura ser sabio*”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2025, volumen 15, nº 1. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11495>.

SPEZIALE, V., “La nueva regulación en Italia del contrato indefinido de «tutela creciente»”. *Temas Laborales*, 2015, nº 131.

TERRADEZ SALOM, D., “El derecho a una vivienda digna como condición previa para el disfrute de otros derechos fundamentales. Comentarios a la decisión de fondo de la reclamación nº 173/2018 Comisión internacional de juristas y Consejo europeo de refugiados y exiliados contra Grecia”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 2022, volumen 12, nº 1, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6445>.

VAN DER PAS, K., “Conceptualising strategic litigation”, *Oñati Socio-Legal Series*, 2021, Volume 11, Issue 6(S), S126-S127. Papadopoulos, N., “Strategic litigation before the European Committee of Social Rights: Fit for purpose?”, *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 2022, 40(4), <https://doi.org/10.1177/09240519221131401>.

WUJCZYK, M., « [The role of the collective complaints procedure of the European Committee of Social Rights](#) », en AA.VV. STANGOS, P. et DELIYANNI-DIMITRAKOU, C. (Eds.), *Parcours en Europe sociale, à bord du Comité européen des droits sociaux*, Sakkoulas publications, Athens.